

L'Agefiph en 2010





plus d'infos sur www.agefiph.fr

Qui est l'Agefiph ?

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui satisfont ainsi à leur obligation d'emploi.

La mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises privées. Pour cela, l'Agefiph apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières et des services mis en œuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par elle.

L'Agefiph est un organisme sous tutelle du ministre chargé de l'emploi. Elle assure une mission de service public, qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'État et renouvelée tous les trois ans.

Que dit la loi ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour satisfaire à cette obligation, elles peuvent embaucher, faire appel au secteur protégé et adapté, signer un accord sur l'emploi et le handicap, accueillir des stagiaires ou verser une contribution financière à l'Agefiph.

La loi du 11 février 2005 renforce cette obligation d'emploi dans les entreprises. Elle pose le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. Elle crée le « droit à compensation » du handicap et instaure dans les entreprises ayant des représentants du personnel l'obligation annuelle de négocier à propos de l'emploi des personnes handicapées.

Comment l'Agefiph est-elle organisée ?

L'Agefiph est une association nationale dotée d'un conseil d'administration qui définit la stratégie et la politique générale mises en œuvre par le directeur général. Ses trois directions territoriales déclinent et coordonnent les décisions à l'échelle des 20 délégations régionales.

Sommaire

L'Agefiph en 2010

Un niveau d'intervention historique en 2010

Jean-Marie Faure, président
Pierre Blanc, directeur général



Jean-Marie Faure, président

L'année 2009 avait été celle du déploiement du plan de soutien pour contrer les effets de la crise. Quel bilan dressez-vous de l'année 2010 ?

Pierre Blanc : En 2010, l'activité de l'Agefiph a été marquée par un niveau d'intervention tout à fait inédit avec un engagement financier historique, à hauteur de 740 millions d'euros. En un an, le nombre d'actions engagées en direction des personnes handicapées a dépassé 228 000 (+ 9 % par rapport à 2009) et atteint 120 000 (+ 12 %) pour ce qui concerne les entreprises. Tous les indicateurs sont à la hausse, qu'il s'agisse des placements réalisés par Cap emploi ou des actions de maintien dans l'emploi accompagnées par le réseau Sameth. L'alternance, qui reste l'une des voies les plus sûres vers l'emploi durable, a également connu une très forte progression, notamment grâce aux contrats de professionnalisation adultes.

Jean-Marie Faure : Ces chiffres démontrent clairement que les dispositifs d'insertion professionnelle des personnes handicapées fonctionnent. En dépit de la conjoncture, les équipes de l'Agefiph – et toute la communauté d'acteurs spécialisés qui l'entoure – ont su se mobiliser. Il faut saluer cet engagement exceptionnel

> « C'est bien là l'esprit de la loi de 2005 : l'Agefiph intervient en complément – et non en substitution – des organismes de droit commun pour les aider à rendre accessible l'ensemble de leurs dispositifs aux travailleurs handicapés. »

dans un contexte particulièrement difficile. Le plan de soutien lancé début 2009 par l'Agefiph pour atténuer les effets de la crise a largement tenu ses promesses. Le programme complémentaire également ; en particulier, il convient de souligner la réussite de la campagne engagée par l'Agefiph en direction des entreprises à quota zéro (EQZ) : plus de 93 % d'entre elles sont sorties du risque de surcontribution en générant l'équivalent de 6 500 emplois occupés par des personnes handicapées.

Alors qu'elle est confrontée à une demande d'intervention très forte, l'Agefiph doit aussi composer avec la baisse de la contribution. Comment gérer cette contradiction ?

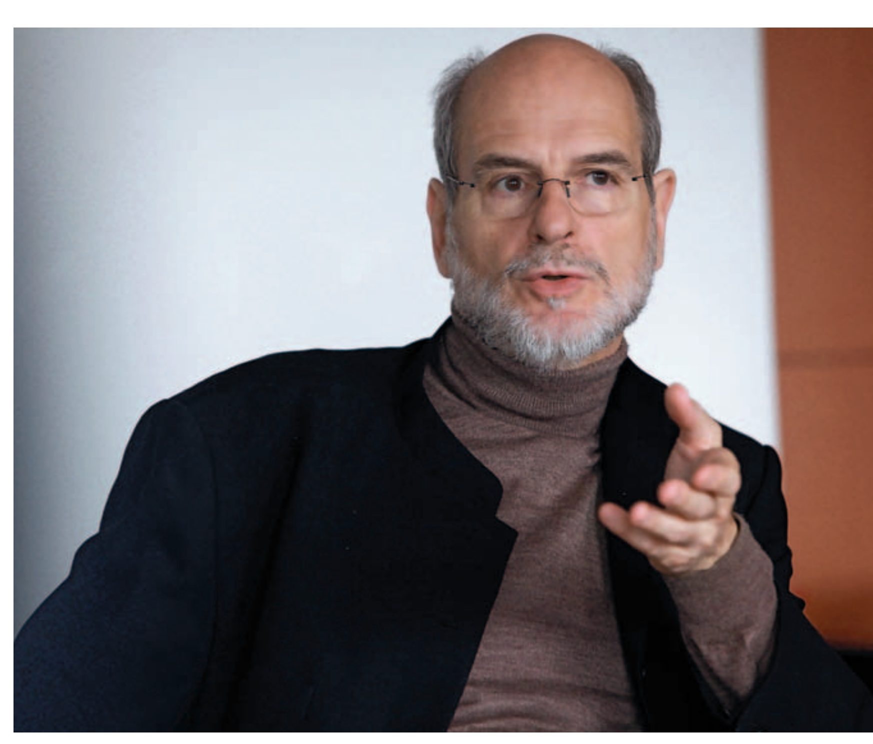
Pierre Blanc : L'Agefiph se situe effectivement à la croisée des chemins. Après avoir enregistré des niveaux de collecte très élevés sous l'effet de la loi de 2005, nous constatons, depuis 2008, une diminution progressive de la contribution, qui baisse cette année encore de 7 %. C'est une évolution logique et prévisible : le regard porté sur le handicap évolue et le nombre de salariés handicapés augmente, malgré un contexte économique défavorable. Les entreprises s'engagent, en recrutant, en signant des accords d'entreprise exonératoires ou en recourant à la sous-traitance. En 2010, l'Agefiph a donc amorcé, à travers la démarche Trajectoire 2012, la sortie progressive des programmes conjoncturels pour s'orienter vers un programme unique. Cela passe par des mesures de régulation et un redéploiement de certaines aides. La réflexion est en cours dans le cadre de la concertation lancée avec l'ensemble des partenaires dans la logique de la démarche Réussir ensemble.

Jean-Marie Faure : La sortie des programmes conjoncturels a été beaucoup plus rapide et violente que nous l'aurions souhaité. Il faut rappeler que, en dépit de la convention État-Agefiph, l'État a pris l'initiative, sans concertation, de ponctionner 50 millions d'euros sur le budget conjoncturel de l'Agefiph en 2009, ce qui n'a pas été sans conséquence sur notre capacité à lisser cette période de régulation. À nouveau, les importants transferts de charges, sans compensation financière, prévus par la loi de finances 2011 – gestion du marché Afpa[1], reconnaissance de la lourdeur du handicap et administration de la DOETH[2] – se traduiront par une baisse des services rendus à nos bénéficiaires, à un moment où la demande d'intervention va croissant. J'observe par ailleurs que ces différents transferts de compétences confèrent à l'Agefiph des prérogatives de puissance publique. L'État renforce ainsi la légitimité de l'Agefiph en tant qu'acteur central de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et reconnaît, par là même, la qualité de la gestion des partenaires sociaux et des associations qui forment la gouvernance du fonds.

Comment ce repositionnement se concrétisera-t-il en 2011 ?

Jean-Marie Faure : Avant toute chose, par un partenariat renforcé avec les organismes de droit commun que sont Pôle emploi, les conseils généraux, les branches professionnelles et leurs organismes collecteurs en matière de formation professionnelle (OPCA). Plus que jamais, nous devons développer le partenariat institutionnel et opérationnel du champ emploi-formation de droit commun en mettant à sa disposition notre expertise, des outils adaptés et nos réseaux d'opérateurs spécialisés. C'est bien là l'esprit de la loi de 2005 : l'Agefiph intervient en complément – et non en substitution – des organismes de droit commun pour les aider à rendre accessible l'ensemble de leurs dispositifs aux travailleurs handicapés.

« Le regard porté sur le handicap évolue et le nombre de salariés handicapés augmente, malgré un contexte économique défavorable. »



Pierre Blanc, directeur général

1. Association pour la formation professionnelle des adultes.
2. Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

Douze mois dans la vie de l'Agefiph



JANVIER

Mobilisation partenariale : seconde édition du forum Réussir ensemble

Un an après le lancement du plan de soutien 2008-2011, l'Agefiph a réuni le 20 janvier près de 900 personnes, soit l'ensemble de ses collaborateurs et de ses partenaires, au Centre des congrès de la Villette. Objectif : recenser et mutualiser les bonnes pratiques afin de co-construire des solutions innovantes pour préserver l'emploi des personnes handicapées en période de crise économique. Au programme de la journée : réunions plénières, ateliers et, nouveauté 2010, le « village des bonnes pratiques », où les partenaires ont présenté leurs actions en matière de formation, d'aménagement, de maintien dans l'emploi, d'accompagnement et d'insertion. Une seconde édition marquée par les interventions d'invités prestigieux comme le paléoanthropologue Yves Coppens et l'économiste Daniel Cohen, qui ont rappelé la nécessité de la mobilisation collective dans le contexte de crise. « La capacité d'anticipation de l'Agefiph et de ses partenaires a permis jusqu'ici d'amortir le choc pour les personnes handicapées. Cet effort doit être poursuivi », a déclaré Daniel Cohen. Une logique partenariale réaffirmée en plénière par le président. « Nous ne sommes pas qu'un gestionnaire de fonds. [...] Nous sommes les garants de l'efficacité des actions menées avec les 2 500 professionnels constituant la communauté des partenaires dédiés », a souligné Jean-Marie Faure.

FÉVRIER

Première convention de collaboration avec Pôle emploi

Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP ont signé, le 8 février, une convention pour la période 2010-2011. Première convention depuis la fusion ANPE-Assedic, ce rapprochement vise à soutenir l'accès à l'emploi et à la qualification des demandeurs d'emploi handicapés.

MARS

Jamel Debbouze, un ambassadeur impliqué

Après le succès de la campagne de communication nationale « Fonce ! » lancée en 2009, l'Agefiph a renouvelé sa collaboration avec Jamel Debbouze. Ambassadeur de l'Agefiph pour la deuxième année consécutive, le comédien a porté une campagne dynamique et humoristique destinée à informer les personnes handicapées, faire changer le regard du grand public sur le handicap, sensibiliser les entreprises sur les aides à l'accessibilité et valoriser les services partenaires. Une campagne efficace qui a permis de toucher plus de 70 millions de personnes avec des taux de notoriété et d'agrément de 95 % auprès des personnes handicapées et des entreprises.



AVRIL

Web rendez-vous de l'Agefiph : partager les bonnes pratiques

Le 1er avril, l'Agefiph a organisé son premier web rendez-vous destiné à poursuivre la démarche Réussir ensemble sur Internet. Le principe est simple : réunir les porteurs de bonnes pratiques pour un chat vidéo introduit par un film présentant le projet.
Ce premier chat vidéo a été consacré à Presij, un dispositif partenarial destiné à préparer le retour à l'emploi des personnes handicapées en arrêt de travail. 359 internautes ont participé et 103 questions ont été posées.
L'expérience a été renouvelée le 3 juin autour du thème de l'insertion des personnes handicapées psychiques dans le cas du dispositif Thempo.

MAI

Marché de l'emploi : un chômage persistant pour les travailleurs handicapés

En 2009, et pour la première fois en période de crise, le chômage des personnes handicapées a augmenté moins vite que celui de l'ensemble du public. Cette bonne résistance du marché de l'emploi des personnes handicapées ne s'est pas poursuivie en 2010.
Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a continué d'augmenter ; il a progressé deux fois plus rapidement que pour le tout public. Qui sont ces demandeurs d'emploi ? Ils sont inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an pour 53 % d'entre eux et ont plus de 50 ans dans 37 % des cas. L'Agefiph et ses partenaires-services ont intensifié leurs actions en 2010 : Cap emploi a réalisé 62 386 placements (+ 19 %) ; Sameth, 16 144 maintiens dans l'emploi (+ 32 %) ; et, au total, l'Agefiph a augmenté ses aides et appuis en direction des personnes handicapées et des entreprises respectivement de 9 % et 12 % par rapport à 2009.



MAI

L'Agefiph signe une nouvelle convention avec une entreprise

L'Agefiph et le groupe Safran, équipementier international de haute technologie, leader en aéronautique, défense et sécurité, ont signé le 21 mai une convention groupe qui définit les axes de la politique du groupe Safran en faveur de l'emploi de personnes handicapées.
Le groupe se fixe comme objectif d'intégrer 146 personnes en situation de handicap d'ici à mars 2012.

33

C'est le nombre de conventions de politique d'emploi signées par l'Agefiph en 2010 dont sept avec des branches professionnelles.

JUIN

Trajectoire 2012 : envisager collectivement l'avenir

Lancée le 4 juin, la démarche Trajectoire 2012 vise à élaborer la politique et le programme unique de l'Agefiph à compter du 1er janvier 2012 et à réguler le montant de ses engagements financiers. Des modifications immédiates des aides, suivies d'une sortie progressive des programmes conjoncturels mis en place ces cinq dernières années (Handicompétence, programme complémentaire et plan de soutien), rendues nécessaires au regard du contexte nouveau : une intervention réduite des politiques publiques, une forte hausse des demandes d'intervention Agefiph et une collecte en décroissance. Dans la continuité de Réussir ensemble, le processus d'élaboration du programme unique se fonde sur une démarche partenariale.

JUIN

Accueil de stagiaires handicapés : mode d'emploi

Pourquoi encourager les entreprises à recruter des stagiaires handicapés ? C'est pour répondre à cette question que la délégation régionale Agefiph Île-de-France a animé un atelier d'une demi-journée, le 22 juin, dans le cadre de la semaine Portes ouvertes sur les ressources humaines organisée par le journal *RH&M*. Des prestataires spécialisés sont venus présenter les dispositifs et les bénéfices de l'accueil en stage de personnes handicapées.

Douze mois dans la vie de l'Agefiph

JUILLET

Succès de la campagne en faveur des entreprises à quota zéro

Grâce aux efforts de l'Agefiph, 93 % des entreprises à quota zéro ont engagé au moins une action positive en matière d'emploi des personnes handicapées durant les quatre dernières années. Cette mobilisation a permis de générer l'équivalent de 6 500 emplois. En 2010, seuls 1 602 établissements ont été soumis à la contribution majorée, fixée par la loi de 2005 à 1 500 fois le Smic horaire par travailleur handicapé manquant.



C'est le nombre d'emplois créés grâce à la mobilisation des entreprises à quota zéro.





SEPTEMBRE

Défi intégration : top départ

Le voilier Jolokia a largué les amarres le 4 septembre à Lorient. À son bord, un équipage mixte, composé de trois marins valides et de trois marins handicapés, a quitté terre avec un seul objectif en vue : établir un record de vitesse sur 9 000 miles, entre Lorient et l'île Maurice via le cap de Bonne-Espérance. Après 68 jours de mer, l'objectif est atteint. Au-delà de l'exploit sportif, une aventure humaine !

OCTOBRE

Premières conclusions de l'étude IMS-Entreprendre pour la cité

Menée auprès de 400 managers de quatre grandes entreprises, l'étude identifie les stéréotypes qui s'appliquent le plus souvent au handicap dans l'emploi. Elle mesure les facteurs et identifie les actions efficaces pour lutter contre ces idées toutes faites. Il ressort notamment que plus les managers perçoivent l'engagement de leur entreprise en faveur de la diversité, plus ils ont une image positive du handicap et des personnes handicapées.



NOVEMBRE

14e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

Du 15 au 20 novembre s'est tenue la 14e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Avec près de 400 actions recensées et plus de 200 000 rencontres organisées entre personnes handicapées et entreprises partout en France, l'événement est devenu incontournable dans le calendrier social de la fin d'année. Nouveauté de l'édition 2010, les Job studio lancés à l'initiative de l'Agefiph. Ces journées de coaching de personnes handicapées ont permis aux participants de préparer leurs entretiens d'embauche, d'apprendre à se présenter et à se comporter devant un employeur.



DÉCEMBRE

Loi de finances 2011 : quatre nouvelles missions transférées à l'Agefiph

Quatre missions jusqu'alors prises en charge par les services de l'État sont transférées à l'Agefiph par la loi de finances 2011 adoptée par le Parlement le 17 décembre :

- la gestion de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés ;
- le dispositif de la reconnaissance de la lourdeur du handicap ;
- le versement et la définition des modalités d'attribution de la prime attribuée aux travailleurs handicapés ayant suivi un stage de rééducation, de réadaptation ou de formation professionnelle en centre de réadaptation professionnelle ;
- le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle préqualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés.

Convention Agefiph - ESH, publication du guide « Handicap & entreprise, mode d'emploi »

Dans le cadre de la convention de branche avec l'Agefiph, la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) a élaboré et diffusé son nouveau guide méthodologique. L'objectif de ce document : sensibiliser, au sein de ce secteur, tous les acteurs au service de l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

UNE ANNÉE VUE PAR ÉLÉONORE, EDUARDO, ISABELLE, VINCENT ET LES AUTRES...

Eduardo Diamoneka,
conducteur d'engins

« L'Agefiph m'a tendu la main pour faire une formation »

Eduardo Diamoneka, 52 ans et père de quatre enfants, a découvert le métier de conducteur d'engins lors de l'opération « Un jour un métier en action » organisée par l'Agefiph lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, en novembre 2010. Accueilli par le groupe Semardel dans l'Essonne, une entreprise de collecte et de tri de déchets, il a travaillé toute une journée sur différentes machines. « À la suite d'une opération, je ne peux plus travailler longtemps debout. Le métier de conducteur d'engins de chantier et de travaux publics me plaît beaucoup. L'Agefiph m'a tendu la main pour faire une formation dans ce métier et je vais continuer dans cette direction ! » confie Eduardo.



Christophe Delmer,
en contrat de professionnalisation chez GDAO

« J'aimais le dessin, j'ai choisi l'infographie »

Christophe Delmer, 36 ans, s'est lancé dans la découverte d'un nouveau métier : embauché en contrat de professionnalisation dans une entreprise de publicité signalétique, GDAO, à Romagnat dans le Puy-de-Dôme, il prépare un baccalauréat professionnel production graphique dans un Greta. « Auparavant, j'étais vendeur-magasinier-cariste. Un problème de santé m'a obligé à me reconvertir dans un métier où je ne force pas sur mon dos. J'aimais le dessin, j'ai choisi l'infographie », explique-t-il. Conseillé par Cap emploi, Christophe envoie CV et lettres de motivation, et la stratégie porte ses fruits : GDAO le recrute à un poste de maquettiste. Un recrutement accompagné par l'Agefiph, qui a participé au financement de la formation de Christophe et accordé une aide à cette entreprise de six salariés, au titre du contrat de professionnalisation.



Éléonore Guigue,
conseillère en prestation à la délégation régionale Agefiph Languedoc-Roussillon

« Chaque réussite de maintien dans l'emploi est gratifiante »

Éléonore Guigue est conseillère en prestation à la délégation régionale Agefiph Languedoc-Roussillon, à Montpellier, un poste où elle apprécie « la proximité avec le public et les échanges avec les entreprises pour élaborer des solutions aux problèmes rencontrés par les personnes handicapées dans l'emploi ». Telle cette entreprise, Aide et maintien à domicile, qui emploie Marie-Jeanne comme aide à domicile depuis 2005. Suite à un diagnostic de situation professionnelle, Marie-Jeanne a bénéficié d'une formation destinée à mieux appréhender les problème des personnes âgées auprès desquelles elle intervient… « Elle a pu s'adapter à ce public et optimiser ses compétences pour répondre aux besoins de son entreprise », raconte Éléonore, qui reconnaît que « chaque réussite de maintien dans l'emploi est gratifiante ! »

Lise Wagner,
assistante commerciale chez EO Guidage

« Grâce aux aides techniques, je travaille dans les mêmes conditions que mes collègues »

Lise Wagner, 31 ans, non-voyante de naissance, a une formation de traductrice. Des diplômes obtenus en France et en Allemagne, mais qui ne lui ouvrent pas les portes des entreprises. « Les recruteurs avaient peur du handicap et n'imaginaient pas que, grâce aux aides techniques, j'avais une grande maîtrise de l'informatique. C'était très décourageant », se souvient Lise. En août 2009, elle est recrutée à un poste d'assistante commerciale chez EO Guidage, une société située à Lyon, qui fabrique des dispositifs d'accessibilité. Le rôle de Lise dépasse le cadre de sa fonction strictement commerciale : « J'aide à traduire les besoins des personnes déficientes visuelles en solutions techniques et je participe à la conception et à la validation des dispositifs. » Une mission rendue possible grâce aux adaptations de son poste informatique, financées par l'Agefiph en novembre 2010 dans le cadre des prestations ponctuelles spécifiques (PPS). « J'ai un logiciel de synthèse vocale, une plage braille et un scanner pour pouvoir utiliser les outils informatiques. En réunion ou lors de mes déplacements, j'ai un bloc-notes braille. Grâce à ces aides techniques, je suis tout à fait autonome et je travaille dans les mêmes conditions que mes collègues. »



« Nous avons bénéficié de l'expertise Agefiph pour mener à bien notre projet »

Bruno Bression, 57 ans, est entré en 1973 chez Moët et Chandon, à Épernay. Aujourd'hui, chargé de mission handicap au sein de la société, qui compte 1 300 salariés, il est aussi délégué syndical CGT et secrétaire du comité d'entreprise. « Mon rôle de chargé de mission handicap a commencé très simplement. En tant qu'élu du personnel, je recevais les doléances de nombreuses personnes et j'étais amené à trouver des solutions pour une formation, ou un changement de poste. Jusqu'au jour où l'entreprise m'a dit : "On vous donne les moyens" pour monter de vrais parcours », se souvient Bruno.
Les accords conclus, pour 2007-2009 et 2010-2012, ont permis à l'entreprise de poursuivre dans cette voie avec, notamment, la présence en interne d'un atelier Esat de 12 personnes. Le grand projet 2010 a été le lancement d'une entreprise adaptée qui ouvrira ses portes en mai prochain. Une trentaine de salariés seront embauchés à des postes de manutention fine et pour des travaux dans les vignes.
Avant la mise en œuvre des accords, l'Agefiph est intervenue pour aider à la construction de la politique d'emploi. « Des conseillers sont venus nous voir, nous avons discuté du projet et bénéficié de leur expertise pour le mener à bien. Depuis, le groupe LVMH a signé une convention avec l'Agefiph, et nos actions convergent dans ce cadre », précise Bruno.



Bruno Bression, chargé de mission handicap au sein de la société Moët et Chandon



Frédéric Mignon,
chargé d’études et de développement à la délégation régionale Agefiph Bretagne

« Nous avons continué de servir nos missions »

Frédéric Mignon, 30 ans, est chargé d’études et de développement à la délégation régionale Agefiph Bretagne à Rennes, depuis cinq ans. « En 2010, nous avons dû faire preuve d’adaptabilité face à la suppression de certaines aides », explique-t-il. « Nous avons d’abord relayé l’information auprès des opérateurs sur le terrain. Dans un deuxième temps, nous avons cherché des solutions alternatives », précise Frédéric. Par exemple, l’aide à l’aménagement du temps de travail a fait l’objet d’une concertation avec les prestataires Sameth et les chefs d’entreprise. Des solutions ont ainsi été trouvées : modification ou adaptation du poste, réorganisation, formation… « L’adaptabilité des collaborateurs de l’Agefiph en région, des partenaires-services sur le terrain et des chefs d’entreprise nous a permis de continuer à servir nos missions : l’insertion et le maintien dans l’emploi des personnes handicapées », se réjouit Frédéric.



Sabrina Le Tallec,
chargée de mission Alther 35

« Nous avons pu faciliter le recrutement d’une salariée issue d’un Esat»

Sabrina Le Tallec, 28 ans, est chargée de mission Alther 35 à Rennes, le partenaire-service de l’Agefiph dédié à la mobilisation des entreprises pour l’emploi des personnes handicapées. Parmi les actions concrétisées en 2010, une intervention réussie auprès d’une résidence médicalisée pour personnes âgées, employant une quarantaine de personnes, dont une collaboratrice handicapée mise à disposition par un Esat sur un poste de lingère. « La convention arrivait à terme. L’entreprise appréciait les compétences de cette collaboratrice et souhaitait la garder, mais se trouvait confrontée à des difficultés de financement. » Alther 35 est donc intervenu et « la résidence médicalisée, grâce aux aides de l’Agefiph – prime à l’insertion et subvention à l’embauche d’un travailleur sortant d’un Esat – a pu recruter cette personne en CDI », conclut Sabrina.


Isabelle Lecerf, directrice du Sameth de Lille

« Une réussite qui doit beaucoup au partenariat établi avec tous les acteurs régionaux »

Isabelle Lecerf est directrice du Sameth de Lille. « Cette année, les mesures financières issues du plan de soutien ont donné une bouffée d'oxygène aux actions de maintien dans l'emploi », raconte Isabelle, en précisant que « les publics précarisés ou faiblement accompagnés, que la crise économique risquait de faire basculer dans des situations à risques », ont particulièrement bénéficié de ces mesures. Le plan de soutien a eu aussi un effet levier sur l'activité du Sameth, avec plus de 500 maintiens dans l'emploi réalisés en 2010. Une réussite qui doit beaucoup au partenariat établi avec tous les acteurs régionaux de la prévention, mobilisés par le Sameth et l'Agefiph », reconnaît Isabelle.


Hubert Derai, président de HD Assurances Courtage

« Le conseiller Agefiph m'a aidé à lever mes idées reçues sur les personnes handicapées »

Hubert Derai est président de HD Assurances Courtage, à Ivry-sur-Seine, qui emploie 85 salariés. Ces dernières années, il a embauché quatre personnes handicapées à des postes administratifs. Quatre postes pourvus et autant de réussites professionnelles grâce à une formation de six mois, aidée financièrement par l'Agefiph, un système de tutorat qui a fait ses preuves et « une qualité et une volonté de travail remarquables », constate Hubert Derai, qui ne cache pas ses réticences du début. « Le conseiller Agefiph m'a aidé à lever mes idées reçues sur les personnes handicapées. J'imaginais tout de suite un fauteuil roulant et des collaborateurs "pas comme les autres". » Hubert Derai, qui doit pourvoir un ou deux postes en 2011, est bien décidé à contacter en priorité Cap emploi pour recruter un collaborateur handicapé.



Isabelle Faure,
directrice
de Cap emploi Var

« Nous savons pourquoi nous nous battons ! »

Isabelle Faure est directrice de Cap emploi Var, à Toulon. « En 2010, notre pôle employeurs a pris sa vitesse de croisière et, grâce à la mobilisation de toute l'équipe, le nombre d'embauches en CDI a augmenté de 22 % », constate Isabelle. Ce pôle employeurs offre aux entreprises un service de proximité pour l'emploi des personnes handicapées. L'Agefiph a été un soutien précieux, « avec des conseillers à l'écoute, une aide financière et des outils techniques pour suivre l'actualité, reconnaît Isabelle. Dans le contexte actuel de crise, nous menons des actions sur mesure. Une méthode qui porte ses fruits... Et nous savons pourquoi nous nous battons ».

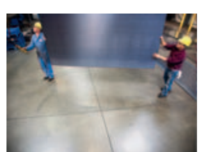


Vincent Blanchard,
patron d'une entreprise
de maçonnerie

« L'Agefiph nous a suivis dans l'aventure »

Patron d'une petite entreprise de maçonnerie depuis 2000 à Châtelus, près de Saint-Étienne, Vincent Blanchard recrute en 2008 Pascal, 26 ans, un jeune maçon compétent et motivé qui vient rejoindre son équipe de cinq maçons. Six mois plus tard, Pascal fait une chute et devient paraplégique. « Après avoir réfléchi ensemble à différentes solutions pour le maintenir dans son emploi, Pascal a souhaité devenir tailleur de pierre », explique Vincent. Le projet est mûri et présenté à l'Agefiph via le Sameth. « Ils nous ont suivis dans l'aventure, ont financé l'adaptation du poste de travail à la situation particulière de Pascal, obligé d'être en intérieur, ainsi que sa formation à la taille de la pierre. » Cette année encore, grâce à Pascal, Vincent propose des pièces uniques à ses clients. « J'ai enrichi mon activité avec un nouveau métier ! » déclare-t-il.

FOCUS SUR... UNE ANNÉE D'ÉVOLUTION



Focus 1
Une conjoncture défavorable à l'emploi des personnes handicapées



Focus 2
Le plan de soutien a tenu ses promesses



Focus 3
Plus de salariés handicapés maintenus dans leur emploi



Focus 4
Les entreprises changent de regard sur le handicap



Focus 5
Priorité à l'alternance



FOCUS 1

Une conjoncture défavorable à l'**emploi des personnes handicapées**

EN 2009, les effets conjugués de la loi de 2005 et du plan de soutien lancé par l'Agefiph avaient permis de retarder les conséquences de la crise sur l'emploi des personnes handicapées. Mais le rattrapage de conjoncture s'est opéré durant l'année 2010, justifiant une mobilisation accrue de l'Agefiph et de l'ensemble des acteurs de l'emploi. Si le grand choc de la crise a finalement cédé le pas à une lente reprise de l'activité économique pendant l'année 2010, les personnes handicapées n'ont pas réellement bénéficié de ce timide redémarrage. En 2009, le chômage des personnes handicapées avait augmenté moins vite que celui de l'ensemble du public mais en 2010, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a continué d'augmenter pour atteindre quelque 257 000 personnes inscrites au chômage à fin décembre. Le nombre d'inscriptions de travailleurs handicapés à Pôle emploi a ainsi progressé de près de 11 % en un an, soit deux fois plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

TOUS DOMAINES CONFONDUS, CE SONT AINSI PRÈS DE 120 000 AIDES ET APPUIS DÉPLOYÉS EN DIRECTION DES ENTREPRISES ET PLUS DE 228 000 AIDES ET APPUIS QUI ONT ÉTÉ APPORTÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Une conjoncture défavorable

Dans un contexte où les employeurs recherchent en priorité une main-d'œuvre qualifiée, immédiatement opérationnelle, en privilégiant le recours à l'intérim et aux contrats de courte durée, les demandeurs d'emploi handicapés sont fragilisés. Plus d'un tiers d'entre eux sont âgés de 50 ans et plus, 80 % présentent un niveau de formation inférieur au bac et plus de la moitié sont éloignés de l'emploi depuis plus d'un an. En moyenne, un demandeur d'emploi handicapé présente une ancienneté d'inscription de 21 mois, contre 14 mois tous publics confondus.
Prises séparément, ces trois caractéristiques constituent autant de freins à l'embauche et un désavantage certain par rapport aux autres demandeurs d'emploi, globalement plus jeunes et mieux formés. Il est fréquent qu'elles soient cumulées par un même candidat : une part importante des personnes reconnues travailleurs handicapés correspond à des salariés confrontés tardivement au handicap et au chômage après avoir occupé des postes souvent à forte pénibilité ou exposés aux accidents. L'allongement de la durée de la vie au travail et le vieillissement de la population salariée pourraient, à l'avenir, contribuer à accroître le nombre de demandeurs d'emploi présentant ce type de parcours.
Les difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés pour accéder ou revenir à l'emploi s'expliquent également en grande partie par leurs choix d'orientation : selon Pôle emploi, ils se positionnent

UNE COIFFEUSE CRÉE SON PROPRE EMPLOI AVEC L'AIDE DE L'AGEFIPH



« Lorsque l'on croit en soi et que l'on trouve les bons interlocuteurs, on peut déplacer des montagnes. » C'est l'enseignement qu'a tiré Céline Téxéreau, 34 ans, de l'accompagnement dont elle a bénéficié pour créer son activité. Ancienne coiffeuse, licenciée pour inaptitude en raison d'une allergie, la jeune femme a décidé de créer son propre emploi en proposant un service de coiffure barbier itinérant, La Femme à barbe. Elle a construit ses prestations de manière à éviter l'utilisation de produits allergisants. Une boutique de gestion, missionnée par l'Agefiph, l'a aidée à formaliser son projet et ses dossiers de demande d'aides. Céline a ainsi obtenu des cofinancements pour une formation de barbier, pour l'acquisition de son camion de coiffure et de son matériel. Elle travaille aujourd'hui sur quinze communes rurales de la région Poitou-Charentes et a été, en mars 2010, lauréate régionale du concours Talents, récompensant des créateurs d'activité.

AGEFIPH.FR, LE N° 1 DES SITES D'EMPLOI DÉDIÉS AU RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES

L'espace emploi du site agefiph.fr est aujourd'hui le premier espace français dédié à l'emploi et au handicap. Il propose 20 000 offres actualisées et présente 11 000 candidats en recherche active d'emploi. Pour les recruteurs comme pour les demandeurs d'emploi, son utilisation est à la fois simple et gratuite : d'un côté, les entreprises déposent leurs offres en indiquant les critères de recrutement et les aptitudes nécessaires pour occuper le poste ; elles peuvent également rechercher directement un profil dans la CV-thèque. De l'autre, les candidats créent leur espace emploi et renseignent leur profil. Grâce à un référentiel de 1 000 métiers et de 5 000 passerelles entre métiers, ils peuvent aussi découvrir des offres auxquelles ils n'auraient pas pensé. Chaque offre est accompagnée d'un indicateur de pertinence, sur le modèle des prévisions météo : plus le soleil brille, plus l'offre correspond au profil. Une carte indique la distance entre le lieu de travail et le domicile. Chaque mois, plus de 4 500 personnes postulent à des offres déposées sur agefiph.fr. En 2010, le site a été à l'origine de plus de 1 000 recrutements.

massivement sur des métiers à forte concurrence, où ils présentent un déficit en termes de formation et de qualification, comme les services à la personne (24,7 %) et les supports à l'entreprise (15,6 %).

Une mobilisation accrue de l'Agefiph

Le retournement de situation survenu en 2010 a conduit l'Agefiph à déployer un niveau d'intervention jamais atteint par le passé. Tous domaines confondus, ce sont ainsi près de 120 000 aides et appuis déployés en direction des entreprises et plus de 228 000 aides et appuis (+ 9 % par rapport à 2009) qui ont été apportés aux personnes handicapées. L'essentiel de ces actions a porté sur la préparation à l'emploi, la formation et l'insertion. Cette mobilisation s'est traduite notamment par une forte progression du nombre de placements aidés (+ 18 %). Ces bons résultats s'expliquent en grande partie par les mesures conjoncturelles adoptées dans le cadre du plan de soutien : majoration de la prime initiative emploi (PIE), élargissement de la prime à l'insertion aux CDD de 6 à 12 mois, prime contrat durable... On note également une évolution significative du nombre de contrats en alternance (+ 39 %) et en particulier du contrat de professionnalisation adulte, qui bénéficie majoritairement aux demandeurs d'emploi les plus âgés.

En 2010, le réseau Cap emploi a pris en charge 100 000 personnes et réalisé plus de 62 000 placements, avec une proportion de 44 % de CDI et de CDD de plus d'un an. Dans 80 % des cas, ces embauches ont été réalisées dans le tertiaire, en particulier dans les secteurs du commerce et de la santé. L'industrie et la construction représentent respectivement 10 et 8 % des contrats signés. Parallèlement, l'Agefiph a accompagné 3 184 projets de création ou de reprise d'activité portés par des travailleurs handicapés.

Un partenariat renforcé avec le service public de l'emploi

L'ensemble de ces résultats témoigne de la nécessité de poursuivre les efforts en matière d'insertion et de formation. Cette démarche suppose un partenariat renforcé avec l'ensemble du service public de l'emploi. En février 2010, l'Agefiph et Pôle emploi ont signé une convention pour la période 2010-2011 avec deux objectifs principaux : atteindre un volume annuel de sorties du chômage équivalent à celui de 2008, en donnant la priorité aux contrats de 6 mois et plus, et augmenter d'au moins 10 % par an l'effort de formation de l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés. Par ailleurs, dans le cadre d'un partenariat avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (CNSA) et les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), l'Agefiph a poursuivi en 2010 l'expérimentation de la prestation « appui projet », qui a pour vocation d'aider le plus en amont possible* les demandeurs d'emploi handicapés à construire leur projet professionnel en vue d'accélérer leur retour à l'emploi. Ce dispositif mobilise en particulier des périodes d'immersion en entreprise. Depuis son déploiement à l'échelle du territoire à la mi-2009, plus de 9 400 personnes en ont bénéficié.

* C'est-à-dire dès la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la MDPH.



FOCUS 2

Le plan de soutien a tenu ses promesses

PRÈS DE 2,6 MILLIARDS D'EUROS EN QUATRE ANS

Au terme de la période 2008-2011, l'Agefiph sera intervenue à hauteur de 2,585 milliards d'euros pour développer l'emploi des personnes handicapées.
Cet engagement s'appuie sur la mobilisation de 2,031 milliards d'euros au titre du programme courant, auxquels s'ajoutent 554 millions d'euros provenant du programme complémentaire (2008-2011) et du plan de soutien (2009-2011).
Le déploiement de ces deux programmes conjoncturels est consécutif à la forte hausse de la collecte enregistrée sous l'effet de la loi de 2005 (606,4 millions d'euros collectés en 2007). Depuis 2008, en revanche, le niveau de contribution des entreprises a connu une baisse continue de l'ordre de 10 % pour atteindre 539 millions d'euros en 2010.

EN PÉRIODE DE CRISE, les publics les plus fragiles sont généralement les premiers touchés. En partant de ce constat, le conseil d'administration de l'Agefiph a décidé, fin 2008, de lancer un plan de soutien exceptionnel sur trois ans pour protéger l'emploi des personnes handicapées. Ce sont ainsi 135 millions d'euros supplémentaires qui ont été engagés sur la période 2009-2011. À travers une offre de financement renforcée et la création de nouvelles aides, l'Agefiph a tout particulièrement orienté son action en direction des personnes les plus exposées : bénéficiaires des minima sociaux, salariés en situation d'emploi précaire, chômeurs de longue durée et seniors. Dès la fin de l'année 2009, le plan de soutien tenait ses promesses : pour la première fois, en période de crise, le chômage des personnes handicapées augmentait deux fois moins vite que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Pour la première fois également, la part des demandeurs d'emploi handicapés accédant à la formation dépassait de loin celle des autres publics.

Un niveau d'intervention historique

Sous la pression de la conjoncture, les courbes se sont à nouveau inversées courant 2010, mais les mesures du plan de soutien ont continué à produire leurs effets, avec un niveau d'intervention de l'Agefiph jamais atteint par le passé : près de 230 000 actions menées en direction des personnes handicapées et près de 120 000 actions en direction des entreprises. Cet engagement a été particulièrement marqué dans les domaines du maintien dans l'emploi (+ 34 % par rapport à 2009), de la formation (95 000 interventions au titre de la préparation à l'emploi et de la formation) et, tout particulièrement, de l'alternance, qui a connu un véritable bond en avant (+ 39 %). Le public senior, particulièrement concerné, a pleinement bénéficié de ces mesures : les embauches primées des 55 ans et plus ont progressé de 40 % et les parcours de maintien concernant les 50 ans et plus, de 5 %.
Parallèlement, la conduite du « programme complémentaire », un programme conjoncturel, lancé en 2008, a permis de renforcer les aides à l'emploi (création de la prime initiative emploi), d'expérimenter de nouveaux services comme « appui projet » et d'aller à la rencontre de plus de 25 000 PME afin de les aider à engager une première action handicap et leur éviter le paiement de la surcontribution imposée par la loi de 2005 aux entreprises à « quota zéro ».

2010, une année de transition

Au terme de l'année 2011, le programme complémentaire et le plan de soutien, financés grâce au surcroît de contribution consécutif à la loi de 2005, arriveront à échéance. L'Agefiph redéploiera l'ensemble de son offre de services dans le cadre d'un « programme d'intervention unique ». Dans cette perspective, les premières mesures de régulation sont intervenues dès 2010 avec le lancement de la démarche Trajectoire 2012, qui prévoit une sortie progressive des programmes conjoncturels. Ces régulations prennent en compte la baisse continue des ressources de l'Agefiph, liée à la diminution de la collecte depuis 2008, mais aussi les nouvelles contraintes budgétaires imposées par l'État : la ponction de 50 millions d'euros (soit 10 % du budget 2008-2010) décidée en 2008 et les différents transferts de charges annoncés pour 2011 (gestion du marché Afpa , de la reconnaissance de la lourdeur du handicap et de la DOETH).

Une concertation avec l'ensemble des partenaires

L'élaboration du programme d'intervention unique sera l'un des principaux enjeux de l'année 2011. Dans le cadre de la démarche de concertation Réussir ensemble, l'Agefiph a d'ores et déjà amorcé un travail de consultation de l'ensemble de ses partenaires opérationnels afin de tirer les enseignements des actions engagées ces cinq dernières années et de définir de nouvelles orientations. L'objectif est de continuer à apporter des réponses aux besoins d'insertion durable des personnes handicapées à travers une offre plus modulable, adaptée à la diversité des contextes territoriaux et aux fluctuations de plus en plus rapides de la conjoncture. La nouvelle stratégie de l'Agefiph s'appuiera sur une gestion maîtrisée des contributions dans un souci d'efficience, et sur une complémentarité réaffirmée avec les dispositifs de droit commun, conformément à l'esprit de la loi de 2005.



FOCUS 3

Plus de salariés handicapés maintenus dans leur emploi

34 ÉQUIPES COMÈTE COFINANCÉES PAR L'AGEFIPH

L'année 2010 a vu arriver à son terme l'accord-cadre liant l'Agefiph et le FIPHFP* au réseau Comète France, spécialisé dans l'accompagnement de projets de réinsertion professionnelle pour des personnes handicapées durant leur hospitalisation dans des services de soins de suite et de réadaptation (SSR). Les prestations visent à faciliter la reprise de l'activité professionnelle des personnes hospitalisées et à raccourcir autant que possible les périodes d'inactivité à la sortie des établissements. Grâce au cofinancement de l'Agefiph, 34 équipes Comète sont aujourd'hui en place. Un nouvel accord-cadre pour la période 2011-2013 prévoit à terme un objectif de 37 équipes Comète sur l'ensemble du territoire.

* Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

OPÉRATRICE SPÉCIALISÉE dans une PME industrielle de Franche-Comté, Liliane, 54 ans, avait été spécialement formée sur des opérations complexes requérant un très haut niveau de précision. Mais des douleurs aux bras liées à la manipulation d'un outillage lourd l'ont mise en situation d'inaptitude au poste. Son employeur a fait appel au Sameth, service d'appui au maintien dans l'emploi de l'Agefiph. Grâce à un cofinancement de l'Agefiph, il a investi dans un système semi-automatisé pour permettre à l'opératrice de reprendre son travail en toute sécurité.

En 2010, le nombre de maintiens aidés par l'Agefiph a connu une augmentation de 34 % par rapport à 2009. Comme Liliane, plus de 16 000 personnes handicapées confrontées à des situations d'inaptitude en ont bénéficié. Dans la grande majorité des cas, les professionnels du réseau Sameth ont été sollicités pour faciliter les démarches engagées ou pour les accompagner en mettant en œuvre toute leur expertise.

EN 2010, L'AGEFIPH A RENFORCÉ SON ENGAGEMENT AUPRÈS DES ENTREPRISES POUR LEUR PERMETTRE DE PRÉSERVER DURABLEMENT L'EMPLOYABILITÉ DE LEURS SALARIÉS HANDICAPÉS PRÉSENTANT DES RISQUES D'INAPTITUDE

Des Sameth mieux implantés

Ces bons résultats du maintien dans l'emploi en 2010 sont en grande partie liés au renforcement territorial des Sameth. Soucieuse d'assurer une meilleure couverture des situations de maintien dans l'emploi, l'Agefiph a doté les 108 Sameth de moyens supplémentaires (près de 20 millions d'euros en 2010) assortis d'objectifs ambitieux : fin 2011, le réseau devra ainsi atteindre 28 000 nouvelles prises en charge par an et plus de 18 000 maintiens réussis.

L'intérêt accru des entreprises pour la démarche de maintien dans l'emploi trouve aussi des explications plus conjoncturelles. Confrontés à la crise, au gel des embauches et parfois à la nécessité de licencier, certains employeurs ont jugé utile de recourir aux aides et dispositifs mis à leur disposition pour préserver l'emploi de leurs salariés handicapés et maintenir leur situation par rapport à l'obligation légale. La démarche permet surtout de conserver dans l'entreprise des salariés compétents et expérimentés.

Des réponses sur mesure aux situations d'inaptitude

Si la volonté de recourir au maintien dans l'emploi est bien réelle, les employeurs, souvent confrontés à l'urgence, peinent à entrevoir des solutions immédiates et ne savent pas toujours comment aborder la problématique, qui ne peut être traitée de façon standardisée. Chaque situation est unique et requiert la prise en compte d'une grande diversité de paramètres : la nature du handicap, les contraintes liées au poste de travail, les besoins de l'entreprise, la situation et les aspirations du salarié. La réussite du maintien suppose donc une démarche structurée s'appuyant sur des réponses variées (aménagements techniques ou organisationnels, reclassements après formation...) et nécessitant l'intervention d'acteurs spécialisés. C'est la raison pour laquelle l'Agefiph a veillé en 2010 à renforcer le partenariat national autour du maintien, notamment avec l'Assurance maladie. Sur le plan financier, elle a engagé davantage de moyens, qui ont constitué un indéniable facteur d'attractivité pour les entreprises. Ce sont ainsi plus de 6 300 adaptations de situations de travail qui ont été financées, auxquelles s'ajoutent plus de 1 600 subventions forfaitaires pour la recherche de solutions. La mesure de financement de l'aménagement du temps de travail (ATT), mise en place dans le cadre du plan de soutien pour protéger les salariés handicapés seniors, a également été très sollicitée (893 en 2010 contre 235 l'année précédente). Mais le conseil d'administration de l'Agefiph a été contraint d'en suspendre l'expérimentation face à un afflux de demandes. Ce choix procède d'une volonté de l'Agefiph de ne pas réduire son action à une simple incitation financière, mais bien d'offrir aux employeurs un appui et une expertise afin de leur permettre de préserver durablement l'employabilité de leurs salariés handicapés présentant des risques d'inaptitude.



FOCUS 4

Les entreprises changent de regard sur le handicap

LES SECTEURS À FORTE VALEUR AJOUTÉE S'OUVRENT AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Si le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés est l'une des principales difficultés rencontrées par les entreprises souhaitant recruter, cela n'empêche pas les secteurs d'activité à forte valeur ajoutée de s'engager dans des politiques d'emploi.
C'est même l'une des tendances constatées en 2010. Parmi la trentaine de nouveaux signataires de conventions avec l'Agefiph, on constate l'arrivée d'entreprises ou de groupes comme Ernst & Young, Steria, Safran, Assystem, Technip, Pricewaterhouse Coopers, Egis, qui recrutent majoritairement à des niveaux de qualification élevés. Cette tendance confirme que les travailleurs handicapés ont toute leur place dans des secteurs tels que le consulting, l'ingénierie informatique ou l'industrie aéronautique et spatiale.
L'engagement de ces entreprises s'inscrit nécessairement sur le long terme et suppose une profonde remise en cause des process de recrutement et de management, la mise en place de partenariats sur la durée avec des grandes écoles, des centres de rééducation professionnelle (CRP) et un recours important à l'alternance.

EN DÉPIT D'UNE CONJONCTURE DÉFAVORABLE, toutes les données témoignent d'une indéniable appropriation de la thématique du handicap par les entreprises. Ces cinq dernières années, la part des embauches au sein des établissements de 20 salariés et plus a progressé de plus de dix points et près de la moitié des établissements privés assujettis ont aujourd'hui atteint ou dépassé le taux d'emploi légal de 6 % par le seul emploi direct.
Après avoir atteint un pic en 2007, sous l'effet de la loi de février 2005, le niveau de contribution des établissements assujettis a connu une baisse continue depuis 2008. Cette tendance s'est encore confirmée en 2010 (- 6,8 %) et devrait se poursuivre sur 2011. En trois exercices, la collecte a ainsi diminué de 10 %, passant de 606,4 à 539 millions d'euros.
Cette évolution prévisible s'inscrit dans la logique de la loi et du fonctionnement même d'un fonds comme l'Agefiph : plus les entreprises agissent en faveur de l'emploi des personnes handicapées, plus elles s'exonèrent du paiement de la contribution. En fonction de leur situation et de leurs besoins, elles répondent à l'obligation d'emploi selon les différentes modalités mises à leur disposition par la loi : le recrutement, la sous-traitance avec le secteur protégé/adapté, l'accueil de stagiaires ou la signature d'accords exonératoires.

Moins d'établissements contribuants

Selon les derniers chiffres disponibles*, 50 378 établissements ont versé une contribution à l'Agefiph en 2010 alors qu'ils étaient plus de 55 000 en 2009. Cette diminution du nombre de contribuants est sans doute avant tout conjoncturelle : elle peut s'expliquer par des fermetures d'entreprises ou de sites, consécutives à la crise, mais aussi par des réductions d'effectifs qui ont conduit certains établissements à passer sous le seuil des 20 salariés (et donc à sortir de l'obligation d'emploi).
Le principal fait marquant de la collecte 2010 est la forte augmentation (+ 21 %) de la part des établissements ayant un taux d'emploi de personnes handicapées supérieur à 0 % : huit entreprises sur dix ont engagé au moins une action en matière d'emploi des personnes handicapées et près des deux tiers d'entre elles affichent un taux d'emploi compris entre 3 et 6 %. Cet engagement se traduit par le développement de l'emploi direct et plus encore par la sous-traitance. Faute de pouvoir recruter, beaucoup d'entreprises ont recouru au secteur protégé/adapté en 2010.

L'opération EQZ génère 6 500 emplois

L'autre fait marquant est la diminution significative (- 55 %) du nombre d'établissements à quota zéro (EQZ) satisfaisant à leur obligation d'emploi exclusivement par le versement de la contribution Agefiph.
Cette belle progression est le résultat de l'opération EQZ, lancée dès 2008 par l'Agefiph en direction de près de 25 000 établissements qui étaient à « quota zéro ». La loi donnait quatre années à ces établissements pour sortir du quota zéro, sous peine de devoir s'acquitter d'une majoration de leur contribution à l'horizon 2010. En proposant de les accompagner dans cette démarche, l'Agefiph a permis à plus de 93 % d'entre eux de finaliser au moins une action positive.
Au final, seuls 1 602 établissements ont été concernés par la contribution majorée, et l'opération EQZ a



permis de générer l'équivalent de 6 500 emplois. Au-delà du quota zéro, l'accompagnement des PME demeure une priorité pour l'Agefiph. Le déploiement du réseau Alther, depuis février 2010, vise notamment à aider les établissements de 20 à 250 salariés – et prioritairement les nouveaux contribuants – à déterminer les moyens permettant de remplir leur obligation d'emploi et à les accompagner dans la mise en œuvre de leur démarche. Pour leur première année d'activité, les 97 prestataires du réseau Alther ont réalisé près de 3 000 diagnostics et préconisé des actions s'orientant vers l'alternance et l'accueil de stagiaires (29 % des cas), l'embauche et le recours à l'intérim (27 %) et la sous-traitance (22 %). La phase d'accompagnement s'échelonnant sur 12 mois, les résultats concrets de ces actions ne sont pas encore connus.

1 602 ÉTABLISSEMENTS ONT ÉTÉ CONCERNÉS PAR LA CONTRIBUTION MAJORÉE ET L'OPÉRATION EQZ A PERMIS DE GÉNÉRER L'ÉQUIVALENT DE 6 500 EMPLOIS

Les grandes entreprises continuent à s'engager

De leur côté, les grandes entreprises, les groupes et les branches professionnelles continuent à s'engager pour l'emploi des personnes handicapées. Souvent ils intègrent leur action dans des démarches globales de responsabilité sociale des entreprises ou de promotion de l'égalité des chances et de la diversité. En 2010, 33 nouvelles conventions de politique d'emploi ont été signées avec l'Agefiph, dont sept avec des branches professionnelles. Ces conventions, d'une durée de deux ans, ont pour vocation de définir une stratégie afin d'intégrer durablement l'emploi des personnes handicapées dans la gestion des ressources humaines de l'entreprise. Elles sont précédées par une phase de diagnostic-conseil, financée par l'Agefiph, et sont toujours assorties d'objectifs, notamment en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi. Par son expertise et ses conseils, l'Agefiph aide l'entreprise signataire à mettre en place l'ensemble des outils et des process qui lui permettront de conduire sa politique handicap et de la pérenniser une fois arrivée au terme de la convention. Une évaluation menée en 2010 confirme que, dans 80 % des cas, les conventions donnent une impulsion décisive à la démarche des entreprises et contribuent à accélérer la structuration de leur politique handicap.

* Bilan de la collecte 2010 au titre de l'année 2009.

LA PME MAISON DE L'OCÉAN SORTIE DU QUOTA ZÉRO



À Brest, le restaurant Maison de l'Océan ne menait aucune action handicap et ne comptait aucun collaborateur handicapé dans son équipe de 26 personnes. Une situation qui s'expliquait « par la méconnaissance de la question de l'emploi des personnes handicapées mais aussi par des idées fausses quant à leurs compétences », reconnaît Cristel Hervé, directrice administrative du restaurant. En 2008, alertée par un conseiller Cap emploi qui lui indique que si elle n'engage aucune action avant 2010, elle devra payer une surcontribution d'un montant de 13 000 euros, l'entreprise décide de se faire accompagner pour recruter des personnes handicapées. En 2009, c'est chose faite avec le recrutement de Chantal comme stagiaire puis en contrat de professionnalisation au poste d'assistante de gestion. Un poste est créé en CDI pour Saliha, responsable de l'entretien du restaurant. Et à l'approche de la saison estivale, contact est pris avec Cap emploi pour embaucher de nouveaux collaborateurs handicapés en CDD.



FOCUS 5

Priorité à **l'alternance**

TOUTES LES ÉTUDES LE DÉMONTRENT, l'un des principaux freins à l'insertion professionnelle des personnes handicapées est le niveau de qualification. C'est la raison pour laquelle l'Agefiph a fait de la formation un axe prioritaire. Parmi les différentes voies proposées, celle de l'alternance s'avère l'une des plus sûres pour un accès durable à l'emploi. Ces cinq dernières années, la régionalisation des politiques de formation professionnelle a conduit l'Agefiph à renforcer son engagement dans ce domaine, tant en termes d'intervention financière qu'en matière de mobilisation des différents acteurs institutionnels. Le surcroît de ressources occasionné par l'augmentation de la collecte suite à la loi de 2005 a notamment permis de déployer des outils spécifiques au public handicapé, tels que les formations courtes ou les formations rémunérées individuelles ou collectives. La mise en place du plan du soutien a été l'occasion d'améliorer le dispositif. Dans un contexte défavorable à l'embauche, l'Agefiph a choisi de miser davantage encore sur la qualification et l'employabilité des personnes handicapées, afin de préparer la sortie de crise. Différentes mesures conjoncturelles ont ainsi permis de faciliter l'accès aux formations rémunérées, d'assurer un meilleur défraiement aux bénéficiaires et de rendre plus attractifs les contrats en alternance via une augmentation substantielle des subventions allouées aux personnes comme aux employeurs. Cet effort a été maintenu en 2010 avec un engagement global de 220 millions d'euros consacrés à la formation. Dans le cadre de la réorientation progressive de ses interventions, l'Agefiph entend réaffirmer la complémentarité de son action avec les dispositifs de droit commun. Ce repositionnement a d'ores et déjà été amorcé grâce aux nouvelles dispositions inscrites dans la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie de novembre 2009, pour lesquelles les personnes handicapées constituent un public prioritaire.

LE SURCROÎT DE RESSOURCES OCCASIONNÉ PAR L'AUGMENTATION DE LA COLLECTE SUITE À LA LOI DE 2005 A NOTAMMENT PERMIS DE DÉPLOYER DES OUTILS SPÉCIFIQUES AU PUBLIC HANDICAPÉ

Un meilleur accès à l'emploi durable

Dans ce contexte, l'alternance est devenue un levier stratégique. Il est vrai qu'elle constitue la meilleure réponse au déficit de qualification des travailleurs handicapés. S'adressant à un public sorti tôt du cursus scolaire et souvent plus âgé que la moyenne, elle permet d'aborder l'acquisition de compétences nouvelles sous un angle moins « scolaire » qu'une formation classique. Le partage du temps entre les apprentissages théoriques et les phases pratiques est beaucoup plus accessible à des adultes. Par ailleurs, l'alternance permet aux personnes d'accéder à une qualification reconnue tout en étant rémunérées. Pour les employeurs, elle offre davantage de sécurité en leur évitant de s'engager d'emblée dans une embauche pleinement opérationnelle et en diminuant les coûts de formation. Pour les unes comme pour les autres,

OBJECTIF BAC PRO POUR VINCENT, ANCIEN ÉLÈVE D'IME



Depuis 2007, Vincent Gamet travaille comme magasinier au centre de libre-service de gros Metro de Nancy. Cet ancien élève de l'institut médico-éducatif (IME) de Flavigny-sur-Moselle a été embauché par l'enseigne en contrat d'apprentissage en vue de préparer un BEP sur deux ans. Une fois son diplôme en poche, son employeur lui a proposé de prolonger son contrat. Le jeune homme, aujourd'hui âgé de 21 ans, prépare désormais un bac professionnel logistique et commercialisation. Sa réussite, Vincent la doit avant tout à sa motivation et à l'aide de l'APC (Association perspectives et compétences), un service d'accompagnement financé par l'Agefiph. L'alternance lui a permis de s'intégrer progressivement au sein de l'équipe Metro, sous la conduite de son tuteur, qui a veillé à adapter ses tâches et sa charge de travail.

HANVOL OUVRE LES MÉTIERS DE L'AÉRONAUTIQUE AUX PERSONNES HANDICAPÉES

L'alternance mène à tout ! En 2010, l'association Hanvol a mis en place les premiers parcours de formation débouchant sur des diplômes aéronautiques concernant des métiers de techniciens. Ce dispositif permet aux demandeurs d'emploi handicapés de signer un contrat d'apprentissage après une phase de préqualification. À travers cette démarche, soutenue par l'Agefiph, le Gifas, la fédération professionnelle du secteur, entend tirer parti des avantages présentés par l'alternance pour ouvrir aux personnes handicapées un secteur d'activité qui leur est a priori difficile d'accès. Hanvol est également une réponse aux difficultés de recrutement des six entreprises partenaires (Dassault Aviation, Astrium, Goodrich, MDBA, Safran, Thales), toutes engagées dans une politique d'emploi de personnes handicapées.

les aides de l'Agefiph, versées en complément des financements de l'État et des conseils régionaux, viennent encore faciliter la démarche.

Tous ces avantages expliquent le succès de l'alternance. En 2010, le nombre de contrats primés a progressé de 39 % par rapport à 2009 (+ 16 % pour les contrats d'apprentissage et + 68 % pour les contrats de professionnalisation). Si l'apprentissage concerne en priorité un public jeune (moyenne d'âge : 20 ans), la professionnalisation bénéficie majoritairement aux demandeurs d'emploi plus âgés (28,7 % de personnes âgées de 45 ans et plus). Le cumul entre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les différentes obligations légales liées à l'alternance ou au plan senior a certainement aussi contribué à cette évolution, de même que le doublement de la subvention forfaitaire Agefiph accordée pour les personnes de 45 ans et plus. Au final, ce sont plus de 70 millions d'euros qui ont été consacrés en 2010 par l'Agefiph au développement de l'alternance. Les évaluations confirment par ailleurs l'impact de l'alternance sur l'emploi durable des personnes handicapées. Une étude menée en 2009 sur les contrats de professionnalisation révèle que, dans 60 % des cas, les bénéficiaires ont été recrutés par l'entreprise qui les avait accueillis (87 % en CDI) ou par un autre employeur (55 % de CDI).



Des recrutements collectifs via l'alternance

Les branches professionnelles ont largement mesuré l'intérêt stratégique de l'alternance dans leur politique d'emploi des travailleurs handicapés. Depuis plusieurs années, une quinzaine d'entre elles, dans des domaines aussi divers que les transports, la banque et l'assurance, le bâtiment, le conseil, l'industrie pharmaceutique ou l'aéronautique (voir encadré), se sont engagées, avec l'Agefiph, sur des projets de recrutements collectifs. La démarche consiste à proposer à des demandeurs d'emploi handicapés de tous âges et de tous horizons



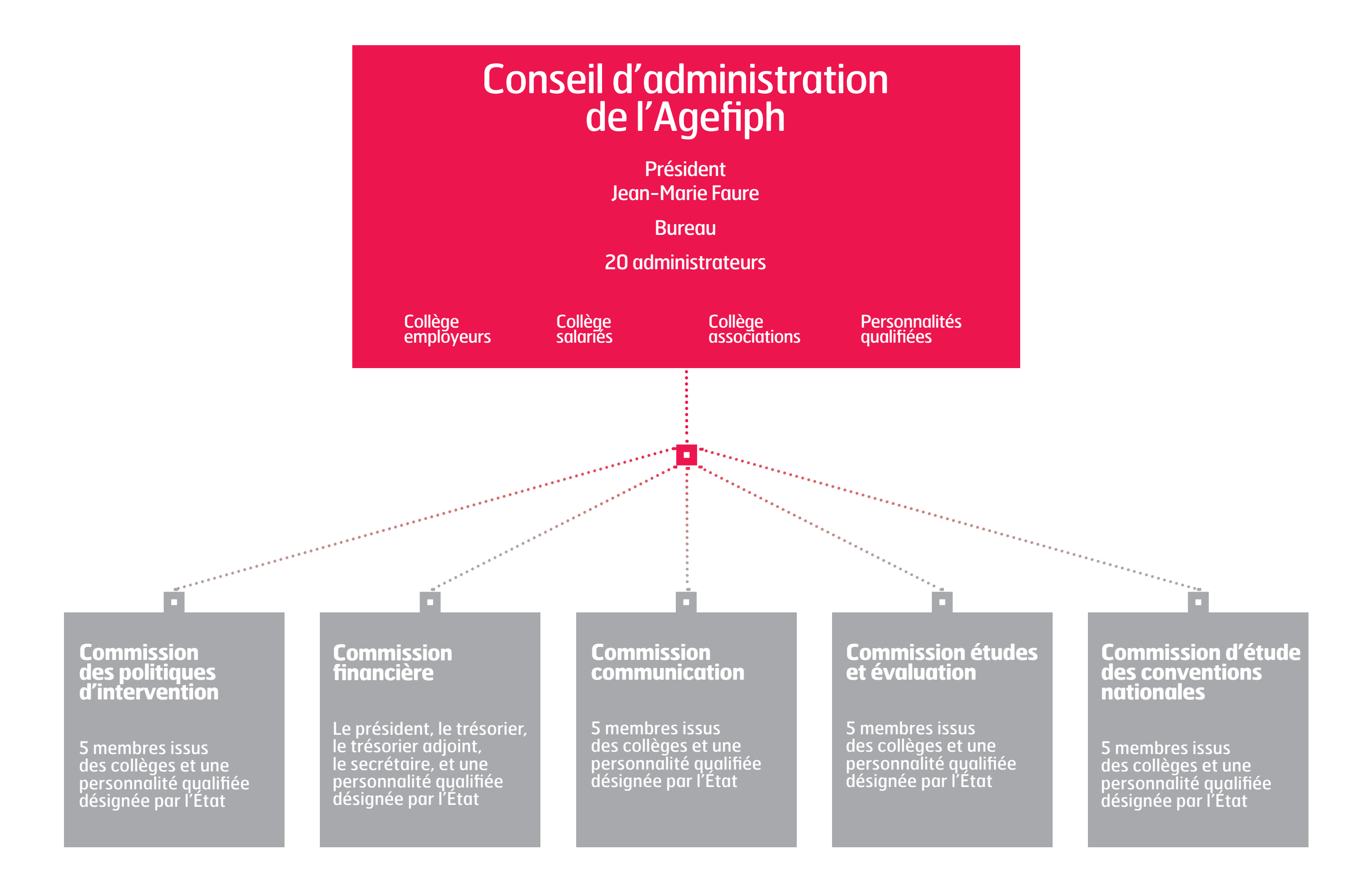
d'entamer un parcours de formation préqualifiant comprenant une remise à niveau et la découverte d'un métier. Cette première étape ouvre sur un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, qui débouche en fin de parcours sur la signature d'un CDI. En 2010, 23 modules de ce type ont été mis en place par huit branches et six grandes entreprises. Ils concernent un effectif de plus de 200 personnes handicapées.

Un accompagnement sur mesure pour les PME

En dépit de la conjoncture, les plus petites entreprises représentent également un potentiel important en matière d'alternance, mais le besoin d'information et d'accompagnement y est plus marqué. C'est la raison pour laquelle l'Agefiph a créé le service Alther, dont l'une des missions est d'aider les PME à répondre à leur obligation d'emploi, notamment via l'accueil de personnes handicapées en alternance. Déployés depuis le 1er février 2010 sur l'ensemble du territoire, les 97 prestataires du réseau Alther ont consacré en 2010 un tiers de leur activité à la promotion de l'alternance. Ils ont recueilli 830 propositions de contrats, dont 450 se sont concrétisées par une embauche de personne handicapée.

L'AGEFIPH FACE AUX NOUVEAUX ENJEUX





En 2010, la gouvernance de l'Agefiph a dû faire face à un contexte marqué par les effets de la crise économique et financière. Tout en présidant à l'exécution du plus important budget d'intervention jamais réalisé par l'Agefiph (740 millions d'euros), le conseil d'administration a conduit l'activité de l'Agefiph avec quatre priorités : la défense de l'emploi, le développement, la maîtrise financière et l'anticipation.

En s'appuyant sur les équipes de l'Agefiph, la gouvernance s'est attachée à :

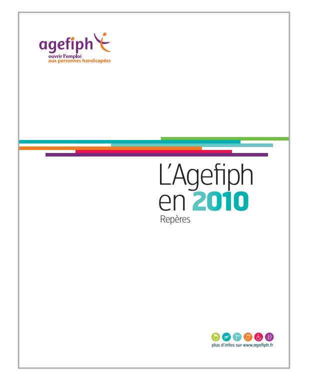
- s'assurer que les programmes conjoncturels (programme complémentaire et plan de soutien) tiennent leurs objectifs d'expérimentation et développement d'une part, et de résistance aux effets de la crise d'autre part ;
- opérer en milieu d'année une régulation financière rigoureuse, en consolidant ce faisant les mesures les plus porteuses d'emploi durable pour les personnes handicapées ;
- ouvrir les voies de l'avenir en mettant en œuvre la préparation du futur programme d'intervention de l'Agefiph à travers la démarche Trajectoire 2012, à laquelle les collaborateurs de l'Agefiph et les partenaires de terrain, chargés de la réussite de sa mise en œuvre, sont pleinement associés.

Le statut associatif de l'Agefiph, la mission de service qui lui est déléguée, et sa gestion par les partenaires sociaux, dans un paritarisme élargi aux associations représentatives des personnes handicapées et associant des personnes qualifiées, ont ainsi permis à l'association d'opérer les choix stratégiques à la hauteur des enjeux et d'adapter sa politique à ce contexte évolutif et inédit.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration de l'Agefiph est composé de représentants des partenaires sociaux et des personnes handicapées et de personnalités qualifiées qui définissent la stratégie et la politique d'intervention de façon collégiale.

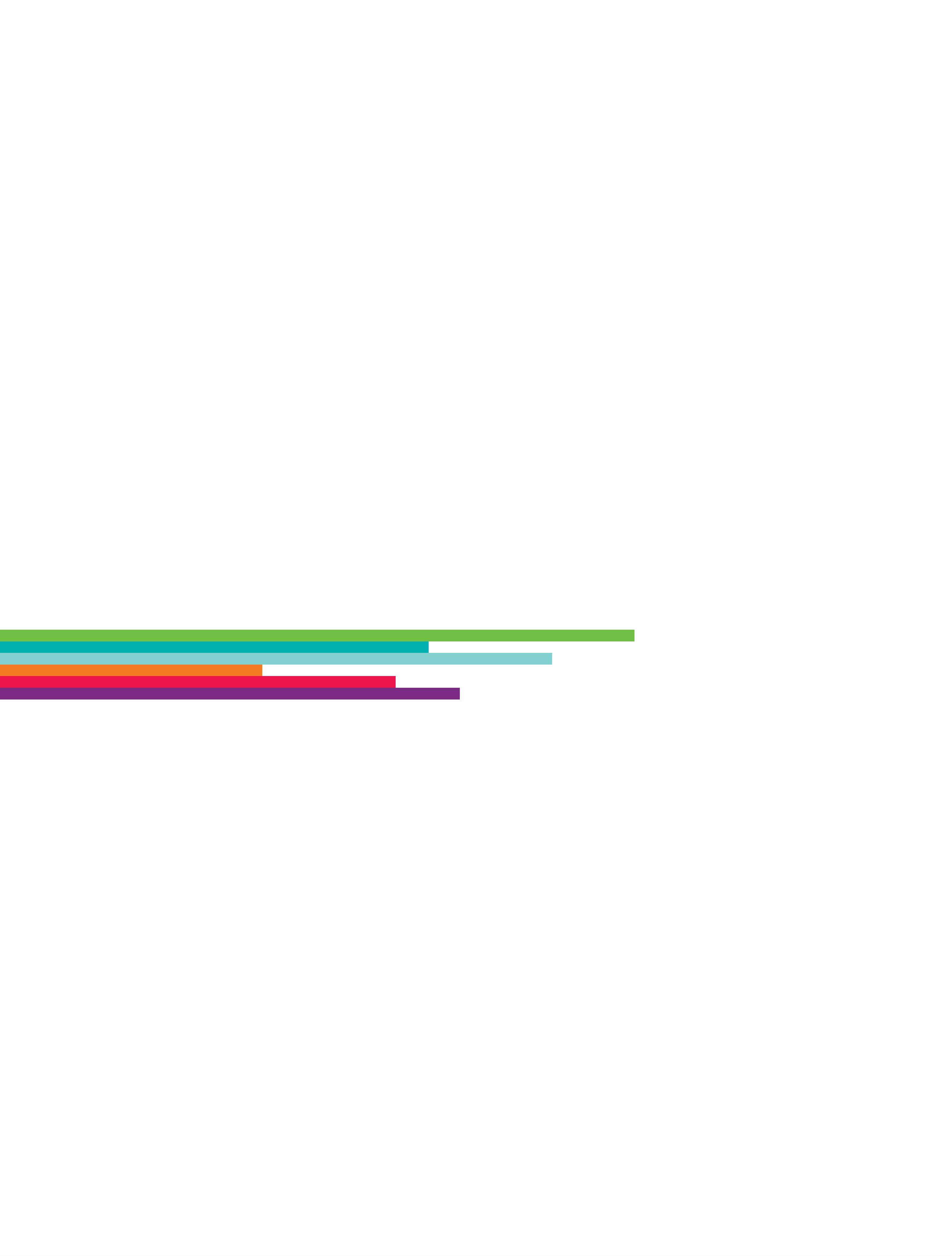
Organisations représentées au conseil d'administration (mandature 2009-2012) :
- collège employeurs : CGPME, FNSEA, MEDEF ;
- collège salariés : CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT, CGT-FO ;
- collège des associations : APF, CFPFA, FNATH, UNAPEI, UNISDA ;
- personnalités qualifiées : cinq membres, dont trois sont désignés respectivement par les représentants des employeurs, des salariés et des associations, et deux par l'État.



RETROUVEZ LES REPÈRES DE L'ANNÉE 2010 EN CHIFFRES.

Direction de la communication Agefiph – Crédits photos : Vincent Bourdon, Alexandre Eymard, Softy Studio, Olivier Guerrin, Sébastien Calvet, Guillaume Prié, Éric Flogny, François Moura, Philippe Vacher ; Getty Images ; DR. Conception, rédaction et réalisation : Angie Impression : KDesign Impression







L'Agefiph en 2010

Repères



2010 en chiffres

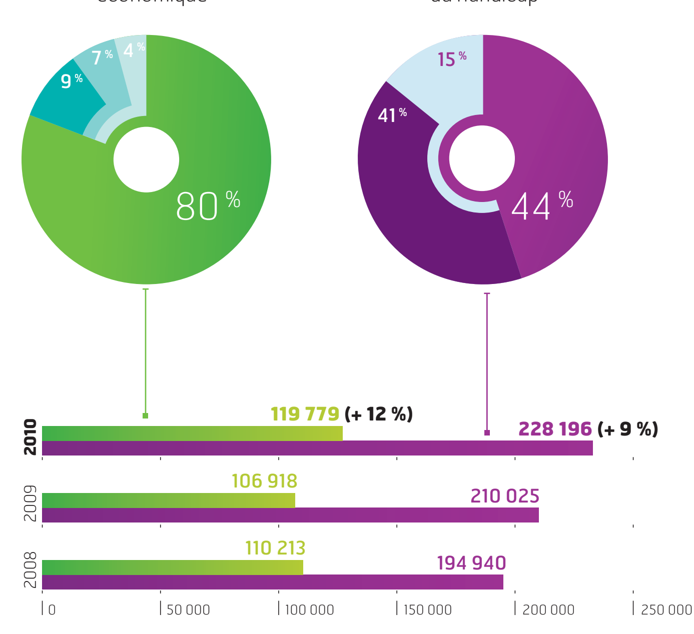
ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES AIDES ET APPUIS AUX PERSONNES HANDICAPÉES ET AUX ENTREPRISES

Les aides et appuis aux entreprises

80 % Insertion et maintien dans l'emploi
9 % Formation
7 % Compensation du handicap
4 % Mobilisation du monde économique

Les aides et appuis aux personnes handicapées

44 % Insertion et maintien dans l'emploi
41 % Préparation à l'emploi et formation
15 % Compensation du handicap



Nombre d'interventions auprès des personnes handicapées et des entreprises en 2008, 2009 et 2010.

LES RÉSULTATS

67 625
placements aidés par l'Agefiph en 2010 (+ 18 % en 1 an)

3184
créations d'activité soutenues par l'Agefiph en 2010 (stable en 1 an)

16 481
maintiens aidés par l'Agefiph en 2010 (+ 34 % en 1 an)

5524
contrats en alternance primés en 2010 (+ 39 % en 1 an)

Une structure organisée pour porter la stratégie

Le siège de l'Agefiph est situé à Bagneux (92) depuis 1993. L'Agefiph a tissé une organisation territoriale pour agir au plus près du terrain et des réalités de l'emploi local, et favoriser ainsi la synergie avec les acteurs locaux, institutionnels et opérateurs. Cette organisation déconcentrée privilégie réactivité et souplesse, en rapprochant les décisions stratégiques de leur mise en œuvre sur le terrain.

Conseil d'administration
Président
Jean-Marie Faure

Directeur général
Pierre Blanc

Département audit contrôle et conseil juridique
Stéphane Clavé

Adjoint au directeur général en charge des relations institutionnelles
Najiba Fradin

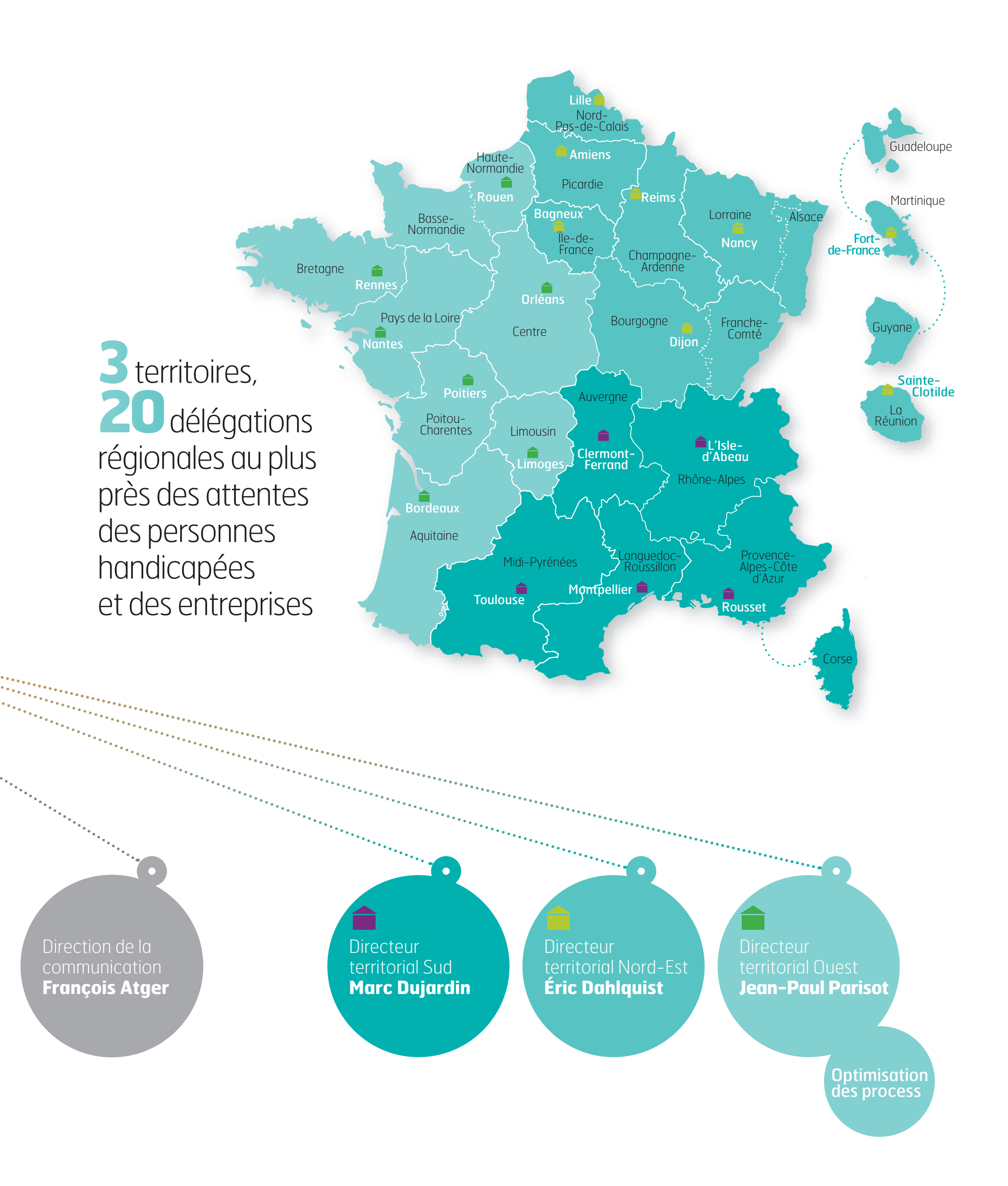
Secrétariat général
Didier Marcyan

Direction des systèmes d'Information
Yves Nonat

Direction des interventions
Anne Tourlière

Direction des grands comptes
Sylvain Gachet

Direction de l'évaluation et de la prospective
Annick Montfort



3 territoires,
20 délégations régionales au plus près des attentes des personnes handicapées et des entreprises

Aides et appuis aux personnes handicapées et aux entreprises

AIDES ET APPUIS AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Nombre d'interventions par domaine

		Réalisé 2010	Évolution 2010/2009
Insertion et maintien dans l'emploi	Placements aidés par l'Agefiph dont placements durables (CDI ou CDD de 6 mois et plus)	67 625 73 %	
	Maintiens aidés par l'Agefiph	16 481	
	Créations d'activité	3 184	
	Vie au travail	2 826	
	GRTH – Aide à l'emploi	9 474	
	Total	**99 590**	**+ 19 %**
Préparation à l'emploi et formation de la personne handicapée	Contrats d'apprentissage	2 495	
	Contrats de professionnalisation	3 029	
	Mobilisations, remises à niveau	29 301	
	Formation préqualifiante, qualifiante, professionnalisante	21 920	
	Bilan et orientation professionnelle	16 043	
	Appui projet	8 390	
	Accompagnement à la mobilisation vers l'emploi	5 591	
	Aide au permis de conduire	2 325	
	Formation dans l'emploi	5 410	
	Total	**94 504**	**- 3 %**
Compensation du handicap	Aides humaines, aides techniques, aides à la mobilité	10 127	
	Appuis par opérateurs spécifiques	16 186	
	Accessibilité des situations de travail	6 683	
	Aménagement du temps de travail	893	
	Rapprochement milieu ordinaire/milieu protégé	213	
	Total	**34 102**	**+ 18 %**
TOTAL DES INTERVENTIONS		**228 196**	**+ 9 %**

L'année 2010 a été caractérisée par un très haut niveau d'activité au premier semestre, notamment dans le cadre du plan de soutien (aménagement du temps de travail, alternance, PIE et majorations…). L'arrêt de certaines aides en juin 2010 et la régulation budgétaire opérée ont impacté l'activité du second semestre, qui est toutefois restée très soutenue, comme les résultats.

En 2010, près de 120 000 interventions de l'Agefiph ont bénéficié à des entreprises (+ 12 %) et près de 230 000 interventions ont bénéficié à des personnes handicapées (+ 9 %). La progression concerne tous les domaines d'intervention de l'Agefiph et toutes les étapes du parcours des personnes handicapées (insertion, évolution professionnelle, maintien dans l'emploi) à l'exception de la préparation à l'emploi et de la formation, en légère diminution.

Les placements et les maintiens aidés par l'Agefiph ont progressé respectivement de 18 % et de 34 % par rapport à l'année 2009, correspondant à plus de 10 000 embauches et à plus de 4 000 maintiens supplémentaires. L'effort particulier réalisé pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des seniors s'est traduit par la progression des seniors dans les embauches primées – et notamment celle des 55 ans et plus (+ 40 %) – et les parcours de maintien (+ 5 % pour les 50 ans et plus).

La diminution du nombre d'interventions relatives à la préparation à l'emploi et à la formation des personnes handicapées s'explique par les mesures de régulation des engagements financiers prises au second semestre 2010, visant particulièrement les actions intégralement financées par l'Agefiph, l'objectif étant une meilleure mobilisation du droit commun. Parallèlement, les contrats en alternance ont fortement progressé en 2010 (5 524 contrats, + 39 % par rapport à l'année 2009) dans un contexte de stabilité tous publics confondus. La progression du nombre d'aides spécifiques pour compenser le handicap s'est poursuivie. Elle a plus particulièrement concerné les aides relatives à l'accessibilité des situations de travail, qui ont bénéficié à près de 6 700 personnes handicapées, soit une augmentation de 23 % par rapport à l'année 2009.

AIDES ET APPUIS AUX ENTREPRISES

Nombre des interventions par domaine

Domaine	Réalisé 2010
Insertion et maintien dans l'emploi	96 406
Formation du salarié handicapé	10 934
Compensation du handicap	7 789
Mobilisation du monde économique	4 650
	119 779

Évolution 2010/2009
+ 12 %

Financement
par domaine d'intervention

FINANCEMENTS PAR DOMAINE D'INTERVENTION

Engagements nets en millions d'euros

Domaine	Chapitre	Réalisé 2010	Évolution 2010/2009
Mobilisation du monde économique		**24,5**	**- 43 %**
Formation	Aide au bilan et à l'orientation professionnelle	20,7	
	Aide à la formation	128,8	
	Référents formation	1,2	
	Coordination schéma régional	0,8	
	Apprentissage et professionnalisation	70,2	
	Total	**221,8**	**+ 9 %**
Compensation du handicap	Aides humaines, techniques, à la mobilité	20,3	
	Aides au tutorat	2,2	
	Appuis par opérateurs spécifiques	21,2	
	Rapprochement milieu protégé/milieu ordinaire	2,0	
	Accessibilité des situations de travail	33,6	
	Total	**79,3**	**+ 8 %**
Insertion et maintien	Réseau d'insertion et de placement	56,6	
	Appuis à l'insertion	8,0	
	Coordination des PDITH	1,9	
	Maintien dans l'emploi	74,3	
	Créations d'activité	38,6	
	Total	**179,4**	**+ 13 %**
Innovations – Expérimentations		0,5	- 53 %
Supports aux interventions (animation de réseaux, communication, études/observatoires)		9,1	- 14 %
Primes à l'insertion		124,3	+ 15 %
Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)		56,8	+ 8 %
	Sous-total Interventions	**695,6**	**+ 7 %**
Fonctionnement interne		44,1	+ 8 %
TOTAL		**739,7**	**+ 7 %**
• dont Budget courant		513,0	+ 1 %
• dont Budget complémentaire*		133,9	- 9 %
• dont Plan de soutien		92,8	+ 135 %

* Le programme complémentaire inclut notamment la prime initiative emploi, les prestations aux entreprises à « quota zéro » ainsi que les services « vie au travail » et « appui projet ».

L'année 2009 avait été marquée par le lancement du « plan de soutien à l'emploi » des personnes handicapées, générant une forte hausse de la demande d'aides directes. L'année 2010 a vu se confirmer cette tendance très dynamique. Devant un risque de dépassement budgétaire très significatif – l'Agefiph étant confrontée pour la première fois de son histoire à un flux de demandes supérieur à ses capacités financières –, une période de régulation des engagements financiers s'est ouverte.

Dans ce nouveau contexte, le caractère complémentaire de l'action de l'Agefiph relativement au droit commun a été réaffirmé et des dispositions, telles que le contingentement de certaines aides servies aux personnes handicapées et aux entreprises, ont été mises en œuvre.

Le montant total des financements relatifs à l'année 2010 s'élève à 739,7 M€, traduisant une augmentation de 7 % par rapport aux financements de 2009 (692,9 M€). Ils incluent un montant de 133,9 M€ au titre du programme complémentaire et 92,8 M€ au titre du plan de soutien.

Les aides directes aux personnes handicapées et aux entreprises représentent 65 % des financements de l'Agefiph, dépassant de 60 % l'objectif fixé dans le cadre de la convention État-Agefiph.

739,7 M€

C'est le montant total des financements de l'année 2010

+7 %

C'est le pourcentage d'augmentation des financements par rapport à l'année 2009

L'Agefiph à votre service

Liste, adresses des délégations régionales et noms des délégués régionaux

(mise à jour 17 février 2011)

DR13 • DÉLÉGATION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE
N° 26 Rousset Parc Club
118 avenue Francis-Perrin
13106 Rousset Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 04 42 93 15 40
Patricia MARENCO

DR21 • DÉLÉGATION BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ
Immeuble Osiris
7 boulevard Winston-Churchill
BP 66615
21066 Dijon Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 03 80 28 04 31
Sylviane SÉCHAUD

DR31 • DÉLÉGATION MIDI-PYRÉNÉES
Immeuble la Passerelle Saint-Aubin
17 boulevard de la Gare
BP 95827
31505 Toulouse Cedex 5
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 05 62 47 88 25
Jean-François DE LA RIVIÈRE

DR33 • DÉLÉGATION AQUITAINE
Millénium 2
ZAC Cœur de Bastide
13 rue Jean-Paul-Alaux
33072 Bordeaux Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 05 56 49 66 74
Daniel DIAS

DR34 • DÉLÉGATION LANGUEDOC-ROUSSILLON
Immeuble Antalya, 1er étage
ZAC d'Antigone
119 avenue Jacques-Cartier
CS 19008
34967 Montpellier Cedex 2
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 04 99 13 73 25
Benjamin LUREAU

DR35 • DÉLÉGATION BRETAGNE
4, avenue Charles-Tillon
35000 Rennes
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 02 99 54 76 33
François MASSOLO

DR38 – DÉLÉGATION RHÔNE-ALPES
ZAC de Saint-Hubert
33 rue Saint-Théobald
38080 L'Isle-d'Abeau
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 04 74 94 08 93
André MILLAT-CARUS

DR44 • DÉLÉGATION PAYS DE LA LOIRE
34 quai Magellan
BP 23211
44032 Nantes Cedex 01
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 02 40 48 94 44
Catherine LOGEAIS

DR45 • DÉLÉGATION CENTRE
ABC 2
35 avenue de Paris
45058 Orléans Cedex 1
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 02 38 78 04 41
Christelle PEAN

DR51 • DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE
Immeuble Reims 2000, 4e étage
95 boulevard du Général-Leclerc
51100 Reims
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 03 26 50 66 20
Lahouari MERABTI

DR54 – DÉLÉGATION LORRAINE-ALSACE
Immeuble Joffre Saint-Thiébaut
13-15 boulevard Joffre
CS 30660
54063 Nancy Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 03 83 90 81 41
Antoine MALEZIEUX

DR59 • DÉLÉGATION NORD-PAS-DE-CALAIS
27bis rue du Vieux-Faubourg
59040 Lille Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 03 20 14 57 39
Hugues DEFOY

DR63 • DÉLÉGATION AUVERGNE
Immeuble Gergovia, 6e étage
65 bd François-Mitterrand
63010 Clermont-Ferrand Cedex 1
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 04 73 34 76 93
Robert PEPEY

DR75 • DÉLÉGATION ÎLE-DE-FRANCE
192 avenue Aristide-Briand
92226 Bagneux Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 01 46 11 01 52
Nathalie DUCROS

DR76 • DÉLÉGATION NORMANDIE
Immeuble les Galées du Roi
30 rue Henri-Gadeau-de-Kerville
Saint-Sever
76107 Rouen Cedex 1
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 02 32 81 94 81
Guy BIERNE

DR80 • DÉLÉGATION PICARDIE
Le jardin des Capets
3 rue Vincent-Auriol
CS 64801
80048 Amiens Cedex 1
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 03 22 54 26 85
Lahouari MERABTI

DR86 • DÉLÉGATION POITOU-CHARENTES
Capitole V
14 boulevard Chasseigne
86035 Poitiers Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 05 49 60 34 44
Hugues BELVAL

DR87 • DÉLÉGATION LIMOUSIN
Immeuble Xenium 2
20 avenue d'Ariane
Parc d'Ester Technopole
BP 36850
87068 Limoges Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
Fax : 05 81 33 98 03
Hugues BELVAL

DR972 • DÉLÉGATION ANTILLES - GUYANE
Centre Delgrés, Hauts de Dillon,
Escalier E
97200 Fort-de-France
Tél. : 05 96 71 24 66
Fax : 05 96 71 87 76

DR974 • DÉLÉGATION LA RÉUNION
Centre d'affaires Cadjee
62 bd du Chaudron
Bâtiment C, 2e étage
97495 Sainte-Clotilde Cedex
Tél. : 02 62 20 98 11
Fax : 02 62 20 98 05

SIÈGE :
192 AVENUE ARISTIDE-BRIAND
92226 BAGNEUX CEDEX
TÉL. : 0811 37 38 39

